

**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
INTERVENING DI SMK MUHAMMADIYAH 2
ANDONG BOYOLALI**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

Riski Khoirun Nisa

B100130260

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
INTERVENING DI SMK MUHAMMADIYAH 2
ANDONG BOYOLALI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Riski Khoirun Nisa

B100130260

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ahmad Mardalis, SE., MBA)

HALAMAN PENGESAHAN

DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI INTERVENING DI SMK MUHAMMADIYAH 2 ANDONG BOYOLALI

Yang ditulis oleh:

Riski Khoirun Nisa

B100130260




Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 22 Januari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji :

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. Ahmad Mardalis, SE., MBA. | () |
| Ketua Dewan Penguji | |
| 2. M. Sholahuddin, SE., M.Si. | () |
| Sekretaris Dewan Penguji | |
| 3. Ir. Irmawati, SE., M.Si | () |
| Anggota Dewan Penguji | |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 Januari 2018

Penulis,



Riski Khoirun Nisa

B100130260

DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI INTERVENING DI SMK MUHAMMADIYAH 2 ANDONG BOYOLALI

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi terhadap religiusitas, religiusitas terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh religiusitas di SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali yang berjumlah sebanyak 50 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis jalur (*path analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mempunyai dampak terhadap religiusitas. Religiusitas mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai dengan mediasi religiusitas. Komitmen organisasi dan religiusitas berdampak secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan model tersebut telah lolos dari pengujian kualitas data dan asumsi klasik.

Kata kunci: Komitmen organisasi, religiusitas dan kinerja pegawai

Abstract

The intention of this research has to analyse impact of organizational commitment to employees performance, organizational commitment to religiosity, religiosity to employees performance and organizational commitment to employees performance with mediated by religiosity in SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali. Technique of sample intake used is the census techniques. Population and sample used at this research is employees in SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali amounting to counted 50 respondents. Hypothesis tested in this research using data quality test tools, classical assumptions test, and path analyses. Result of the research indicate that organizational commitment have impact to employees performance. Organizational commitment have impact to religiosity. Religiosity have impact to employees performance. Organizational commitment have impact to employees performance with mediated by religiosity. Organizational commitment and religiosity impact by on simultaneous to employees performance and the model have got away from the tested of data quality test and classical assumption.

Keyword: Organizational commitment, religiosity and employees performance.

1. PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan di era globalisasi saat ini tidak dapat lepas dari peran dunia pendidikan, dalam menghasilkan siswa-siswi yang unggul dan berkompeten di berbagai bidang. Semakin tingginya tuntutan akan pengembangan di berbagai bidang tersebut, maka berdampak pada munculnya persaingan antar sekolah baik negeri maupun swasta di

Indonesia baik dalam kemajuan metode pembelajaran, pengembangan kemampuan dan bakat siswa, serta kualitas tenaga pendidik maupun segala aspek yang mendukung kemajuan tersebut. Sunyoto (2012:1) dalam Sajangbati (2013), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Hasibuan (2009:10) dalam Sajangbati (2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam suatu organisasi peran sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam proses tersebut, organisasi selalu menginginkan kinerja karyawan yang baik dan optimal. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil Wibowo (2010:7) dalam Sajangbati (2013). Torang (2012:118) dalam Sajangbati (2013) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh faktor-faktor, salah satunya komitmen organisasi. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen organisasi yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat.

Menurut Williams dan Hazer (1986) dalam Murty & Hudiwinarsih (2012), komitmen organisasional merupakan "respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday et. al. (1982) dalam Murty & Hudiwinarsih (2012) komitmen organisasi sebagai "derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu". Adanya suatu komitmen organisasi dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih

baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi itu sendiri, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan rasa religiusitas para anggota pada organisasi. Di samping komitmen organisasi ada indikasi bahwa sikap religiusitas seseorang mungkin saja dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di dalam organisasi. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan.

Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan berupa aktivitas yang tampak dan dapat dilihat oleh mata, serta aktivitas yang tidak tampak yang terjadi dalam hati seseorang (Djamaludin, 2005: 76) dalam Supriyanto, 2016. Nashori dan Mucharam (2002) dalam Rohayati (2014) religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Menurut Madjid (1992) dalam Rohayati (2014) religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris. Manusia melakukan tindakan empiris sebagaimana layaknya tetapi manusia yang memiliki religiusitas meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya dibawah supra-empiris.

Dengan adanya sikap religiusitas di dalam diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, (2) Untuk menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap religiusitas, (3) Untuk menganalisis dampak religiusitas terhadap kinerja

pegawai, (4) Untuk menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh religiusitas.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maka dari itu sampel yang diambil diharapkan dapat mewakili populasi (Sugiyono, 2009). Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak populasi yang ada yaitu 50 responden agar *sampling error* yang terjadi dapat dikurangi dan semakin kuat untuk pengambilan kesimpulan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sensus yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009). Jadi pada penelitian ini keseluruhan populasi yang berjumlah 50 responden akan digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 50 responden juga.

2.2. Metode Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Kemudian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Serta uji statistik untuk pengujian hipotesis yang meliputi uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analyses*). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Z = a + bX + e$$

$$Y = a + bX + bZ + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

X : Komitmen Organisasi

Z : Religiusitas

β : Koefisien regresi

e : Variabel pengganggu (tidak dihitung)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Analisis Regresi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Persamaan I	
(Konstan)	56,431
Komitmen Organisasi(X)	0,455
Persamaan II	
(Konstan)	10,602
Komitmen Organisasi(X)	0,336
Religiusitas (Z)	0,418

Sumber: Data primer diolah, 2017

Adapun persamaan regresi I adalah sebagai berikut:

$$Z = 56,431 + 0,455KO + e$$

Dengan menggunakan hasil persamaan tersebut, hasil analisis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a_1 = Nilai konstan dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila variable komitmen organisasi dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

b_1 = Koefisien regresi komitmen organisasi bertanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan komitmen organisasi sebesar 0,455 maka, akan meningkatkan satu satuan kinerja pegawai sebesar 0,455, begitu juga sebaliknya.

Adapun persamaan regresi II adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,602 + 0,336KO + 0,418Rel + e$$

Dengan menggunakan hasil persamaan tersebut, hasil analisis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a_2 = Nilai konstan dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi dan religiusitas dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

b_2 = Koefisien regresi komitmen organisasi bertanda positif, artinya setiap terjadi penurunan satu satuan komitmen organisasi sebesar 0,336 maka, akan menurun satu satuan kinerja pegawai sebesar 0,336, begitu juga sebaliknya.

b_3 = Koefisien regresi religiusitas bertanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan religiusitas sebesar 0,418 maka, akan meningkatkan satu satuan kinerja pegawai sebesar 0,418, begitu juga sebaliknya.

3.2. Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Persamaan I				
Komitmen Organisasi (X)	2,232	2,408	0,030	Diterima
Persamaan II				
Komitmen Organisasi (X)	2,894	2,408	0,006	Diterima
Religiusitas (Z)	5,351	2,408	0,000	Diterima
F	15,182	3,20	0,000	Model Fit
$adjusted R^2$	0,367		Variabilitas Fit	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel komitmen organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar 2,894 > t_{tabel} sebesar 2,408 dengan nilai tingkat $p-value$ sebesar 0,006 < α sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel komitmen organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar 2,232 > t_{tabel} sebesar 2,408 dengan nilai tingkat $p-value$ sebesar 0,030 < α sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap religiusitas.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel religiusitas diperoleh t_{hitung} sebesar 5,351 > t_{tabel} sebesar 2,408 dengan nilai tingkat $p-value$ sebesar 0,000 < α sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti religiusitas berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis secara serentak (simultan) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,182 > F_{tabel} sebesar 3,20 dengan nilai signifikan 0,030 < α = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan religiusitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional dan variabel mediator religiusitas mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 36,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 63,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.3. Analisis Jalur (*path analyses*)

3.3.1 Pengaruh Langsung Variabel Penelitian

Tabel 3. Ringkasan Analisis Jalur (*Path Analyses*)

Regresi	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
$X \rightarrow Z$	0,336	2,894	0,006	Signifikan
$X \rightarrow Y$	0,455	2,232	0,030	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,418	5,351	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan ringkasan analisis jalur (*path analyses*) dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap religiusitas. Komitmen organisasi dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.2 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Variabel Penelitian

Tabel 4. Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Antar Variabel

	X			Z		
	PL	PTL	PT	PL	PTL	PT
Z	0,455	-	0,455	-	-	-
Y	0,336	0,140	0,476	0,418	-	0,418
Sig.	0,006			0,000		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh komitmen organisasi yang dimediasi religiusitas terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini besarnya total pengaruh tidak langsung sebesar 0,476. Nilai koefisien mediasi sebesar 0,476 bernilai positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan religiusitas sebagai mediasinya.

3.4. Pembahasan

Komitmen organisasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur kerja yang jelas dapat meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen kinerja organisasi yang baik, akan memperhatikan kondisi lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik akan dicapai komitmen terhadap organisasi disertai dengan peningkatan kinerja organisasi. Artinya dengan adanya komitmen dari pegawai terhadap organisasinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan tidak bertolak belakang dengan amanat organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuleova, dkk.(2013), Fauzan dan Sumiyati (2014), Dadie

dan Nugraheni (2016) serta Sapitri (2016) yang memberikan konfirmasi empiris bahwa komitmen organisasi terbukti mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap religiusitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, komitmen organisasi yang terdapat pada organisasi dalam memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam optimalisasi kinerja para pegawainya merupakan wujud dari adanya religiusitas. Hasil penelitian ini sesuai atau konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wening dan Choerudin (2015) yang membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap religiusitas.

Religiusitas memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalitas merupakan ciri implementasi dari tingkatan pegawai yang mempunyai tingkat religiusitas tinggi. Seseorang yang profesional dalam pekerjaannya akan menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang mereka miliki lebih baik, sehingga kinerja mereka semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai atau konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Osman-Gani, dkk. (2010) serta Supriyanto (2016) yang membuktikan adanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi dengan mediasi religiusitas berdampak terhadap kinerja pegawai. Artinya pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui religiusitas adalah signifikan, maka dapat dikatakan bahwa religiusitas dapat memediasi secara parsial dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan adanya peningkatan dari pengaruh langsung dan pengaruh totalnya. Hasil penelitian ini sesuai atau konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012) yang membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui religiusitas sebagai mediasinya.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

- a. Komitmen organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji t.
- b. Komitmen organisasi mempunyai dampak terhadap religiusitas. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji t.
- c. Religiusitas mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji t.

- d. Komitmen organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai dengan mediasi religiusitas. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji *path analyses*.
- e. Komitmen organisasi dan religiusitas berdampak secara bersama-sama terhadap kinerja PEGAWAI. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji F.

4.2. Saran

- a. Sampel (responden) dalam penelitian ini sangat terbatas karena jumlah dan lingkup area tidak begitu luas (hanya terbatas pada pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali) sehingga relatif tidak bisa digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas selain pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali. Penelitian mendatang dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja pegawai.
- b. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna, atau bisa juga menambahkan variabel moderasi maupun perpaduan antara moderasi dan mediasi atau menggunakan model terstruktur.
- c. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dadie, Camela Ikey Badhoeg & Rini Nugraheni. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 (2016) Juni 1-13.
- Fauzan, Alfı Hasan & Sumiyati. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai*.
- Gani, Aahad M. Osman & Junaidah Hashim & Yusof Ismail. 2010. Effects of Religiosity, Spirituality, And Personal Values On Employee Performance: A Conceptual Analysis.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

- Hayati, Keumala & Indra Caniago. 2012. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012*.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmnrn Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo: Jakarta.
- Rohayati, Dwi. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Kryawan Pada BMT Di Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang*. Skripsi. Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga.
- Sajangbati. Ivonne A.S. 2013. *Motivasi, Disiplin , Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*. Jurnal EMBA. Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 667-678, ISSN 2303-1174.
- Sapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. *JOM Fisip Vol. 3 No. 2-Oktober 2016*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Teguh. 2016. *Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun pelajaran 2015/2016*. *Tesis*. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Wening, N & Choerudin A. 2015. The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction And Personal Performance. *Polish Journal Of Management Studies, 2015, Vol. 11, No. 2*
- Yuleova, Dodi & Nelmidia & Antoni. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPBD Provinsi Sumatera Barat*. *Tesis*. Jurusan Manajemen Universitas Bung Hatta.